

**PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA KPP PRATAMA SUKOHARJO**



Naskah Publikasi

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas Dan Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun Oleh:

ENI SULASTRI

B200110292

**JURUSAN AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2015

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan di bawah ini telah membaca naskah publikasi dengan judul:

PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KPP PRATAMA SUKOHARJO.

Yang ditulis oleh:

ENI SULASTRI

B 200 110 292

Penandatanganan berpendapat bahwa naskah publikasi tersebut telah memenuhi syarat untuk diterima.

Surakarta, Agustus 2015

Pembimbing II



(Shinta Permata Sari, SE)

Pembimbing I



(Drs. Yuli Tri Cahyono, SH, MM, MBA, Ak)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomid dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta



(DR. Triyono, M.Si)

**PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

ENI SULASTRI

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Jl A. Yani Tromol Pos I Pabelan Kartasura

Email: enicaten12345@gmail.com

ABSTRAKSI

Kinerja karyawan merupakan salah satu unsur bagi insitusi untuk mengetahui kinerja institusi. Kompensasi yang sesuai, kepemimpinan yang baik, dan lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja institusi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 karyawan KPP Pratama Sukoharjo. Metode pengambilan sampel dengan sampling jenuh. Jumlah sampel yang digunakan adalah 50 karyawan. Dengan adanya data *outliers* sebanyak 7 maka sampel menjadi 43 karyawan. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa variabel kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan probabilitas $< 0,05$.

Kata kunci: *kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.*

A. PENDAHULUAN

Dalam era persaingan usaha yang semakin ketat, kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan, atau minimal tetap dapat bertahan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis kerja. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius, karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini penting dan menjadi perhatian pada banyak perusahaan dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Alasan ini membuat banyak perusahaan mengeluarkan sejumlah dana yang relatif besar untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar memiliki kompetensi sesuai kebutuhannya.

Kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan semangat kerja karyawan dan kinerjanya, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan karyawan tergantung pada kewibawaan dan bagaimana menciptakan semangat di dalam diri setiap karyawan. Kurang adanya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis terhadap karyawan akan menyebabkan kinerja karyawan rendah. Oleh karena itu pemimpin sering kali menjalin hubungan dan komunikasi dengan karyawan agar tujuan perusahaan yang telah dirumuskan di dalam visi, misi, rencana, dan strategi perusahaan akan tercapai.

Kenyamanan lingkungan kerja juga penting untuk diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan produktifitas kerja. Memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang menyangkut penerangan, kebisingan, pertukaran udara dan kebersihan, berarti berusaha menciptakan kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan para karyawan sebagai pelaksana kerja pada tempat kerja tersebut. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang aman, tenang, bersih, terang, tidak bising, dan bebas dari gangguan yang menghambat kinerja karyawan. Faktor lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dapat membuat para karyawan merasa bergairah untuk bekerja yang akan berimbas pada semangat kerja dan peningkatan kinerja.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. **Kompensasi.** Kompensasi yaitu imbalan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaannya dalam mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan Menurut Handoko (2001) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa mereka.
2. **Kepemimpinan.** Kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama.

3. **Lingkungan Kerja.** Lingkungan Kerja adalah keadaan atau kondisi yang berada di sekitar perusahaan.
4. **Kinerja.** Kinerja adalah hasil kerja yang akan dicapai oleh karyawan dalam tugasnya mencapai tujuan perusahaan.

C. METODE PENELITIAN

1. Jenis penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan melakukan uji hipotesis. Data yang digunakan adalah primer dengan menyebarkan kuesioner pada karyawan di KPP Pratama Sukoharjo.

2. Populasi dan sampel

Populasi penelitian ini adalah 50 karyawan yang bekerja pada KPP Pratama Sukoharjo. Sedangkan Sampel penelitian ini adalah 50 karyawan yang bekerja pada KPP Pratama Sukoharjo.

3. Metode pengambilan sampel

Metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan metode sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan semua populasi dijadikan sampel.

4. Jenis data dan sumber data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, dalam hal ini berasal dari jawaban responden (karyawan) di KPP Pratama Sukoharjo.

5. Definisi operasional dan pengukuran variabel

a. Variabel Independen.

- 1) **Kompensasi.** Menurut Bangun (2013) kompensasi adalah imbalan jasa yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaan. Indikator: Gaji, bonus, tunjangan, dan jaminan.
- 2) **Kepemimpinan.** Menurut Martoyo (1987) Kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama. Indikator: perhatian yang individuallitas, pemberian tugas, motivasi inspirasional, hubungan atasan dan bawahan.
- 3) **Lingkungan Kerja.** Menurut Ahyari (1994) lingkungan kerja adalah suatu lingkungan di mana karyawan tersebut bekerja, dengan kondisi kerja yang mendukung kerja karyawan. Indikator: pelayanan karyawan, kondisi kerja, dan hubungan karyawan.

b. Variabel Dependen

- 1) **Kinerja Karyawan.** Kinerja karyawan didefinisikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi dalam Moeheriono (2012). Pengukuran masing-masing variabel dapat diukur dengan menggunakan skala Likert lima poin yaitu nilai 1=sangat tidak setuju, 2=tidak setuju, 3=netral, 4=setuju, dan 5=sangat setuju.

2) Metode pengumpulan data

Data dikumpulkan melalui metode angket, yaitu menyebarkan daftar pernyataan (kuesioner) yang akan diisi atau dijawab oleh responden (karyawan) pada KPP Pratama Sukoharjo.

3) Metode pengolahan dan analisis data

Dalam penelitian ini analisis yang digunakan adalah uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

a) Uji Kualitas Data. Pengujian kualitas data dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

(1) **Uji validitas**, sejauh mana ketepatan atau kecermatan instrumen pengukur dalam melakukan fungsinya (Ghozali, 2011:52). Pengujian validitas tiap item pertanyaan dilakukan dengan model *Pearson Correlation*. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2011:53).

(2) **Uji reliabilitas**, merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2011:47). Untuk mengetahui reliabel atau tidaknya suatu variabel, dilakukan uji statistik dengan melihat *Cronbach's Alpha*. Kriteria yang digunakan adalah (Ghozali, 2011:48): Jika nilai *Cronbach's Alpha* $>0,70$ maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah *reliable*. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $<0,70$ maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah tidak *reliable*.

b) Uji Asumsi Klasik.

Uji asumsi klasik diuji sebelum melakukan pengujian hipotesis untuk mendeteksi ada atau tidaknya penyimpangan. Regresi yang baik adalah memiliki data yang terdistribusi secara normal, bebas multikolinieritas, dan bebas heteroskedastisitas.

(1) **Uji normalitas**, untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen keduanya memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011:160). Jika probabilitas signifikannya di atas 5%, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2011:165).

(2) **Uji heteroskedastisitas**, untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2011:139). Penelitian ini menggunakan Uji Glejser. Jika nilai signifikansi di atas tingkat kepercayaan 5% maka model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:142).

(3) **Uji multikolinieritas**, untuk menguji apakah variabel dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Regresi bebas multikolinieritas apabila mempunyai

nilai VIF di bawah 10 dan mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,10.

c) Uji Hipotesis.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2), uji F, dan uji t.

- (1) Regresi linier berganda digunakan menguji hipotesis. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan regresi berganda yaitu:

$$KJ = a + b_1KO + b_2KP + b_3LK + e$$

Dimana:

KJ = Variabel Kinerja Karyawan

a = Konstanta

KO = Variabel Kompensasi

KP = Variabel Kepemimpinan

LK = Variabel Lingkungan Kerja

b₁ = Koefisien regresi Kompensasi

b₂ = Koefisien regresi Kepemimpinan

b₃ = Koefisien regresi Lingkungan Kerja

e = Standar error

- (2) Koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Penelitian ini menggunakan koefisien determinasi yang disesuaikan (*Adjusted-R²*), karena telah memperhitungkan jumlah variabel independen dalam suatu model regresi (Ghozali, 2011:97).
- (3) Uji F untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap perubahan nilai variabel dependen. Uji ini juga digunakan untuk mengetahui apakah model regresi *fit of goodness* atau tidak. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, H_0 diterima yang artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Sebaliknya, apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, H_0 ditolak yang artinya terdapat pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011:98).
- (4) Uji t untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individu. Uji t dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Begitupula sebaliknya.

D. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Uji Kualitas Data

- a. **Hasil Uji Validitas.** Uji validitas dalam penelitian ini terdiri dari kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL UJI VALIDITAS

No	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket
Kompensasi (KO)			
1.	0,329	0,3008	Valid
2.	0,595	0,3008	Valid
3.	0,601	0,3008	Valid
4.	0,703	0,3008	Valid
5.	0,596	0,3008	Valid
6.	0,499	0,3008	Valid
7.	0,518	0,3008	Valid
Kepemimpinan (KP)			
1.	0,306	0,3008	Valid
2.	0,359	0,3008	Valid
3.	0,598	0,3008	Valid
4.	0,760	0,3008	Valid
5.	0,647	0,3008	Valid
6.	0,728	0,3008	Valid
Lingkungan Kerja (LK)			
1.	0,421	0,3008	Valid
2.	0,363	0,3008	Valid
3.	0,467	0,3008	Valid
4.	0,537	0,3008	Valid
5.	0,567	0,3008	Valid
6.	0,714	0,3008	Valid
7.	0,612	0,3008	Valid
8.	0,559	0,3008	Valid
9.	0,302	0,3008	Valid
10.	0,519	0,3008	Valid
11.	0,535	0,3008	Valid
Kinerja Karyawan (KJ)			
1.	0,318	0,3008	Valid
2.	0,337	0,3008	Valid
3.	0,561	0,3008	Valid
4.	0,733	0,3008	Valid
5.	0,711	0,3008	Valid
6.	0,740	0,3008	Valid
7.	0,496	0,3008	Valid
8.	0,527	0,3008	Valid
9.	0,603	0,3008	Valid
10.	0,703	0,3008	Valid
11.	0,335	0,3008	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

- b. Hasil Uji Reabilitas.** Hasil uji reliabilitas dijelaskan pada tabel dibawah ini sesuai pada setiap variabel:

TABEL UJI RELIABILITAS

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi (KO)	0,614	Reliabel
Kepemimpinan (KP)	0,612	Reliabel
Lingkungan Kerja (LK)	0,689	Reliabel
Kinerja Karyawan(KJ)	0,748	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Hasil uji reliabilitas pada variabel kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan diperoleh nilai *Cronbach alpha* > dari 0,6. Dengan demikian seluruh instrumen variabel dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Normalitas.** Hasil uji normalitas masing-masing model menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov* dijelaskan pada tabel dibawah ini:

TABEL UJI NORMALITAS

Variabel	Kolmogorov Smirnov	P	Sig	Status
<i>Unstandardized Residual</i>	0,624	0,831	$P > \alpha (0,05)$	Normal

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Hasil uji normalitas diperoleh nilai probabilitas diatas 0,05 yaitu sebesar 0,831. Perbandingan antar hasil uji *Kolmogorov Smirnov* dengan standar signifikan 0,05 diketahui bahwa nilai *probability* seluruh variabel lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

- b. Uji Heteroskedastisitas.** Hasil pengujian heteroskedastisitas menggunakan uji glejser dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL UJI HETEROSKEDASTISITAS

Variabel	Sig	Kriteria	Keterangan
Kompensasi	0,347	$P > 0,05$	Bebas Heteroskedastisitas
Kepemimpinan	0,632		Bebas Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0,634		Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Hasilnya menunjukkan bahwa signifikansi masing-masing variabel $> 0,05$. Maka variabel kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja bebas dari masalah heteroskedastisitas.

- c. **Uji Multikolonieritas.** Hasil pengujian multikolonieritas menggunakan *tolerance value* dan *VIF* diperoleh hasil sebagai berikut pada tabel.

TABEL UJI MULTIKOLONIERITAS

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Kompensasi	0,853	1,173	Bebas Multikolinearitas
Kepemimpinan	0,738	1,353	Bebas Multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0,855	1,170	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Hasilnya bahwa variabel kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja masing-masing mempunyai *tolerance value* $> 0,10$ serta *VIF* < 10 maka bebas multikolinearitas.

3. **Uji Hipotesis.** Pengujian hipotesis ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji R^2 , uji F, dan uji t.

- a. **Analisis Regresi Berganda.** Analisis data bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Kompensasi (KO), Motivasi (MO), dan Lingkungan Kerja (LK) terhadap Kinerja Karyawan (KK). Hasilnya pada tabel dibawah ini:

TABEL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

	KO	KP	LK	<i>Intercept</i>	R^2	F	<i>Adjusted R^2</i>
KJ	0,391	-0,433	0,333	30,197	0,465	3,590	0,156
Sig	0,017	0,030	0,043	0,000		0,022	

Sumber: Data Primer Diolah, 2015.

Hasil regresi diatas diperoleh persamaan linier sebagai berikut:

$$KJ = 30,197 + 0,397KO - 0,433KP + 0,333LK + e$$

Keterangan:

KK = Kinerja Karyawan

KO = Kompensasi

KP = Kepemimpinan

LK = Lingkungan Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien arah regresi

e = *error*

Hasil persamaan regresi linier tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar +0,391, artinya semakin tinggi kompensasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya jika kompensasi tidak sesuai dengan yang diinginkan, maka kinerja karyawan juga akan menurun.
 - 2) Koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar -0,433, artinya jika kepemimpinan naik, maka kinerja karyawan akan menurun. Sebaliknya jika kepemimpinan turun, maka kinerja karyawan akan meningkat.
 - 3) Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar +0,333, artinya jika lingkungan kerja naik, maka kinerja karyawan juga akan naik. Sebaliknya jika lingkungan kerja turun, maka kinerja karyawan juga akan turun.
- b. Koefisien Determinasi (R^2).** Penelitian ini menggunakan nilai *Adjusted R Square*. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh *Adjusted R Square* sebesar 0,156 atau dibulatkan menjadi 15,6%. Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa variabel kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 15,6%, sedangkan sisanya sebesar 85,6% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.
- c. Uji F (Ketepatan Model).** Hasil analisis uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 3,590 dan F_{tabel} pada tingkat signifikan 5%, $df_1 = k-1$ atau $4-1 = 3$, $df_2 = n-k$ atau $43-4 = 39$, $df = df_1; df_2$ atau $df = 3; 39$ adalah sebesar 2,85. Oleh karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $3,590 > 2,85$ dengan $P < 0,005$, maka H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh dari kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan adalah *fit of goodness*.
- d. Uji t (t-test).** Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai t pada tabel

TABEL HASIL UJI t (t-test)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	Simpulan
Kompensasi	2,504	2,02269	0,017	Signifikan
Kepemimpinan	-2,252	2,02269	0,030	Signifikan
Lingkungan Kerja	2,093	2,02269	0,043	Signifikan

Sumber: Data primer diolah penulis, 2014.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,504 > 2,02269$) dengan $P < 0,05$ yang artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis pertama diterima.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-2,252 > 2,02269$) dengan $P < 0,05$ yang artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis kedua diterima.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,093 > 2,02269$) dengan $P < 0,05$ yang artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis ketiga diterima.

E. PENUTUP

1. Simpulan

- a. Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel kompensasi (KO) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh t_{hitung} ($2,504$) lebih besar daripada t_{tabel} ($2,02269$) atau dapat dilihat dari signifikansi $0,017 < 0,05$. Oleh karena itu, H_1 diterima, artinya bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi tepat waktu dan kompensasi yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Hasil penelitian terhadap motivasi menunjukan bahwa variabel kepemimpinan (KP) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari signifikansi $0,022 < 0,05$. Oleh karena itu, H_2 diterima, artinya bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Hasil penelitian terhadap lingkungan kerja menunjukan bahwa variabel lingkungan kerja (LK) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh t_{hitung} ($2,093$) lebih besar daripada t_{tabel} ($2,02269$) atau dapat dilihat dari signifikansi $0,043 < 0,05$. Oleh karena itu, H_3 diterima, artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang fasilitasnya memadai, penerangan lampu yang memadai, dan jaminan kesehatan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Keterbatasan penelitian

- a. Lingkup penelitian terbatas pada satu tempat saja yaitu KPP Pratama Sukoharjo, sehingga hasil penelitian ini kurang maksimal dan tidak dapat digeneralisasikan.
- b. Pengukuran variabel dalam penelitian ini hanya menggunakan kuesioner, sehingga kemungkinan jawaban dari responden tidak mencerminkan keadaan yang sebenarnya dikarenakan kondisi-kondisi tertentu masing-masing responden.

2. Saran

- a. Bagi penelitian berikutnya yang berminat mengkaji ulang penelitian ini sebaiknya dapat melakukannya di beberapa tempat lainnya, sehingga diperoleh sampel penelitian serta variabel-variabel lain yang lebih banyak dan waktu penelitian yang cukup sehingga generalisasi hasil penelitian akan lebih baik.
- b. Pengukuran variabel sebaiknya selain dengan menggunakan kuesioner, perlu diperkuat dengan wawancara, observasi, dan metode lainnya, sehingga data yang diperoleh dari responden maupun objek penelitian akan lebih valid.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta
- Indriantoro Nur, Supomo Bambang. 1999. *Penelitian Bisnis untuk Akuntansi Manajemen*. Penerbit BPFE Yogyakarta
- Kasenda, Ririvega. 2013. *Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado*. Jurnal EMBA, 1 (3): 853-859
- Kristanti, Pahlawansjah Harahap. 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Bank Tabungan Pensiuan Nasional Cabang Semarang)*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT Remaja Rosda Karya. Bandung
- Martoyo, Susilo. 1987. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*. Universitas Diponegoro Semarang
- Megawati, Erllly. 2012. *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ASIA MARCO di Kabupaten Karanganyar*. Sripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Moeheriono. 2013. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi Rajawali Pers. Jakarta
- Nitisemito, Alex. 1996. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Graha Indonesia. Jakarta
- Potu, Aurelia. 2013. *Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado*. Jurnal EMBA, 1 (1): 1208-1218

- Posuma, Christilia. 2013. *Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado*. Jurnal EMBA, 1 (4): 646-656
- Rahayu, Vivi Ariyani. Soni Kurniawan. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN Cabang Madiun*. JRMA, 1 (1):89-95
- Riyadi, Slamet. 2011. *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Persatuan Manufaktur Jawa Timur*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 13 (1):40-45
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Salemba Empat. Jakarta
- Sari, Eliana dan Oria, M. Shakya. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Penelitian Manajemen. Universitas Jayabaya
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III STIE YKPN. Yogyakarta
- Siregar. 2010. *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*. Penerbit Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Sultan, Saryadi, dan Wahyu Hidayat. 2014. *Pengaruh Kompensasi, Standar Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Karyawan Penjualan PT. NASMOCO Kaligawe Semarang*. Diponegoro Journal of Social and Politic. Hal 1-12
- Supardi. 2003. *Kinerja Karyawan*. Ghalia. Jakarta
- Tuage, Bernhard Tewal. Yantje Uhing. 2014. *Kontribusi gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekda Kabupaten Kepulauan Talaud*. Jurnal EMBA, 2 (1): 363-373
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Salemba Empat. Jakarta